

**ATO DO CONSELHO Nº 243/2014 – 01 DE DEZEMBRO DE 2014**

**SÚMULA:** Dispõe sobre os critérios para avaliação de desempenho no estágio probatório dos Empregados do Consórcio Intermunicipal de Saúde do Vale do Iguaçu.

A PRESIDENTE DO CONSELHO DELIBERATIVO DO CONSÓRCIO INTERMUNICIPAL DE SAÚDE DO VALE DO IGUAÇU – CISVALI, no uso de suas atribuições estatutárias,

**RESOLVE:**

**Art. 1º** Estabelecer critérios para a avaliação de desempenho dos Empregados do CISVALI em estágio probatório.

**Parágrafo único.** Estágio Probatório é o período de avaliação de desempenho do empregado admitido por concurso público, com o intuito de constatar a sua aptidão para o cargo. Compreende-se no período de 36 meses contados a partir da data de entrada em exercício.

**Art. 2º** A avaliação de desempenho do empregado público tem como objetivo fornecer subsídios ao processo de confirmação no emprego, ou quando for o caso, de sua demissão.

**Parágrafo único.** O processo de avaliação de desempenho obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa.

**Do Processo de Avaliação**

**Art. 3º** A aferição dos critérios será feita através de avaliações semestrais, mediante preenchimento de formulário de avaliação (ANEXO I), com a seguinte periodicidade:

- 1ª avaliação – sexto mês
- 2ª avaliação – décimo segundo mês
- 3ª avaliação – décimo oitavo mês
- 4ª avaliação – vigésimo quarto mês
- 5ª avaliação – trigésimo mês
- 6ª avaliação – até o trigésimo sexto mês

**Art. 4º** As avaliações serão inicialmente realizadas pela chefia imediata do empregado com o preenchimento do ANEXO I e dirigido à Comissão de Avaliação de Desempenho que avaliará o formulário de avaliação de acordo com os critérios contidos no ANEXO II deste Ato, e expedirá Termo de Avaliação semestral do empregado.





## CISVALI

### Consórcio Intermunicipal de Saúde do Vale do Iguaçu

**§ 1º** Cada avaliação parcial deverá ser realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho de acordo com as Instruções para apuração do resultado de avaliação, observados os seguintes critérios de julgamento:

- a) Idoneidade moral/ética;
- b) Assiduidade/pontualidade;
- c) Disciplina;
- d) Eficiência/aptidão;
- e) Responsabilidade/Dedicação.

**§ 2º** A Comissão de avaliação será constituída por 3 (três) membros fixos, escolhidos dentre empregados do CISVALI, designados por Ato Próprio.

**Art. 5º** É assegurado ao empregado o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

**Art. 6º** A Comissão de Avaliação, poderá a qualquer momento entrevistar o empregado em estágio probatório, seus colegas de trabalho, sua chefia imediata ou os membros por ela designados para a avaliação parcial, se assim achar necessário, para melhor instruir seus relatórios.

**Art. 7º** Durante o período do estágio probatório, a Comissão poderá solicitar Perícia Médica para que o empregado passe por nova avaliação médica se concluir que as licenças para tratamento de saúde estão extrapolando a normalidade.

**Art. 8º** O empregado será notificado do conceito semestral que lhe for atribuído, cabendo pedido de reconsideração, no prazo máximo de dez dias à Comissão de Avaliação de Desempenho, a qual decidirá em igual prazo.

**Parágrafo único.** Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração, caberá, no prazo de 3 (três) dias, recurso hierárquico com efeito suspensivo à autoridade máxima do Consórcio, a qual será, nesta matéria, a última instância em via administrativa.

**Art. 9º** Os documentos relativos às avaliações serão arquivados em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo empregado a qualquer tempo.

**Art. 10** Quando a Comissão concluir pelo desempenho insatisfatório ou regular do empregado, o termo de avaliação semestral incluirá o relato das deficiências identificadas e a indicação das medidas de correção necessárias.

**Art. 11** A avaliação em que o empregado obtiver pontuação inferior a 40% daquela atribuída será considerada insatisfatória, sendo que 3 (três) avaliações insuficientes, sucessivas ou interpoladas nas últimas 5 (cinco) avaliações, garantido o contraditório e a ampla defesa, poderá levar ao desligamento do empregado por justa causa.

**Art. 12** Será considerado aprovado no estágio probatório o empregado que obtiver como resultado final a média aritmética igual ou superior a 80% (oitenta por cento) da pontuação após todas as avaliações a que tiver se submetido.

**Art. 13** A participação do empregado em programas de treinamento e capacitação constitui parte integrante do período de estágio probatório.



## CISVALI

### Consórcio Intermunicipal de Saúde do Vale do Iguaçu

**Art. 14** É vedado, neste período todo e qualquer afastamento do empregado em estágio probatório, exceto nos casos de:

- I - ausências justificadas até 3 (três) dias, com apresentação de atestado médico;
- II - gozo de férias remuneradas;
- III - licença maternidade;
- IV - licença paternidade;
- V - licença para tratamento de saúde;
- VI - participação em eventos culturais, técnicos ou científicos, quando expressamente autorizado;
- VII - licença por motivo de doença de pessoa da família;
- VIII - concorrer para mandato eletivo federal, estadual ou municipal;
- IX - exercício de mandato eletivo federal, estadual ou municipal;
- X - afastamento para serviço militar obrigatório;
- XI - afastamento para o exercício de cargo em comissão;

Parágrafo único. Nos casos dos afastamentos previstos nos incisos III, V, VI, VII, VIII, IX, X e XI, superiores a 30 (trinta) dias consecutivos ou 60 (sessenta) dias intercalados, no período de cada avaliação parcial, o estágio probatório será interrompido, devendo ser retomado após o término dos afastamentos, até completar os 3 (três) anos de estágio probatório.

#### Do Processo de Desligamento

**Art. 15** O empregado não aprovado no estágio probatório, submetido a processo de avaliação com a observância dos princípios do contraditório e ampla defesa, poderá ser demitido por justa causa, quando obtiver:

- I – Três avaliações sucessivas de desempenho insatisfatório; ou
- III – Três avaliações interpoladas de desempenho insatisfatório nas últimas 5 (cinco) avaliações.

**Art. 16** Uma vez observados todos os procedimentos, critérios e princípios estabelecidos neste Ato, será o processo de avaliação do empregado em estágio probatório encaminhado ao Conselho Deliberativo do CISVALI para decisão irrecorrível no prazo de 30 (trinta) dias.

#### Da Publicação da Decisão Final

**Art. 17** O Ato de desligamento será publicado de forma resumida no órgão oficial do CISVALI, com menção apenas do emprego, número de matrícula e lotação do servidor.

União da Vitória, 01 de dezembro de 2014.

  
**MARISA DE FÁTIMA ILKIU DE SOUZA**  
Presidente do CISVALI

Publique-se e Registre-se.



**CISVALI**  
**Consórcio Intermunicipal de Saúde do Vale do Iguaçu**

**ANEXO I**  
**FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**INSTRUÇÕES:**

- a) Leia atentamente cada item a ser avaliado, antes de preencher o presente Boletim de Avaliação;
- b) O avaliador deverá preencher o Boletim de Avaliação de maneira imparcial e impessoal;
- c) O avaliador torna-se responsável pelas declarações aqui prestadas, sob as penas da legislação vigente.

Avaliador: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

União da Vitória, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**AVALIAÇÃO**

**a) Idoneidade Moral/Ética: A idoneidade, como requisito da avaliação de desempenho, é a conduta do empregado no serviço ou em razão do exercício das atribuições do cargo que exerce.**

<b>Normas violadas pelo Empregado</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
Não guardar o devido sigilo das informações referentes ao serviço		
Não comunicar à chefia sobre as irregularidades de que tomou conhecimento		
Não obedecer às leis, normas e regulamentos.		
Retirar sem permissão, documento ou objeto do Local de trabalho		
Não observa nem respeita a hierarquia.		
Manter um bom clima de trabalho e um bom relacionamento com o público		
Zelar pelos materiais de trabalho e patrimônio Público.		
Utiliza instalações ou recursos materiais para assuntos particulares.		
É receptivo às críticas		
Omitir-se no cumprimento dos deveres do seu cargo, em benefício próprio ou alheio		
Receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer natureza ou espécie, em razão do cargo.		

**b) Assiduidade/pontualidade: Considerada a cada período de 30 (trinta) dias**

<b>Nº DE FALTAS DURANTE O MÊS</b>		<b>Nº DE ATRASOS DURANTE O MÊS</b>	
Nenhuma		Nenhum	
Uma		De 01 (um) a 04 (quatro) dias	
Igual ou Superior a 2 (duas)		Igual ou superior a 05 (cinco) dias	



## CISVALI

### Consórcio Intermunicipal de Saúde do Vale do Iguaçu

**Observação:** Na avaliação do requisito da assiduidade, a pontualidade do servidor será considerada da seguinte forma:

- a) o atraso injustificado ao local onde exerce suas atribuições, em período igual ou superior a 10 (dez) minutos, durante 05 (cinco) dias, será contado como falta para os efeitos da avaliação aqui prevista;
- b) para os efeitos do previsto no item anterior, os atrasos deverão ser registrados na folha de ponto do servidor;
- c) consideram-se como justificados os atrasos decorrentes de casos fortuitos e força maior;
- d) os atrasos, ainda que justificados, deverão ser compensados segundo a necessidade do serviço e por interesse do Consórcio.

**c) Disciplina:** São levadas à conta de aferição do requisito de disciplina, as faltas funcionais punidas com as penas de Advertência ou Suspensão.

Penalidade Aplicada	Quantidade
Advertência	
Suspensão	

**d) Eficiência/aptidão: produtividade, qualidade, conhecimento técnico:** É a capacidade, a competência e a destreza no desempenho das atribuições do cargo.

	SEMPRE	FREQÜENTEMENTE	ÀS VEZES	RARAMENTE
Qualidade na realização do trabalho				
Conhecimento técnico para desempenho de seu cargo				
Segurança nas informações e orientações que presta				
Cooperação com a equipe de trabalho				

**e) Responsabilidade/Dedicação:** É o interesse, o dinamismo, a capacidade de iniciativa, o cuidado e o zelo com que o servidor desempenha suas atribuições e apresenta-se para o serviço.



## CISVALI

### Consórcio Intermunicipal de Saúde do Vale do Iguaçu

	<b>SEMPRE</b>	<b>FREQUENTEMENTE</b>	<b>ÀS VEZES</b>	<b>RARAMENTE</b>
Responsabilidade com o trabalho realizado				
Interesse e Iniciativa no trabalho				
Colaboração com os colegas em atividades diferentes às que são atribuídas				
Oferece sugestões que para a melhoria do serviço.				
Busca pela atualização e expansão do conhecimento para melhor desempenho de suas funções				
Boa apresentação pessoal e simpatia no trato com os colegas e usuários.				



# CISVALI

## Consórcio Intermunicipal de Saúde do Vale do Iguaçu

### ANEXO II

#### RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO EMPREGADO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO. NORMAS PARA ELABORAÇÃO:

#### 1. DA COMPETÊNCIA DO CHEFE IMEDIATO DO EMPREGADO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO:

Em caso de insuficiência de desempenho obtida na Avaliação, deverá ser dirigido à Comissão de Avaliação de Desempenho, juntamente com o Formulário de avaliação constante no ANEXO I, um Relatório, contendo as seguintes informações:

Nome do empregado;  
Funções;  
Assiduidade;  
Realização do serviço satisfatoriamente;

Com base nas informações dos itens anteriores e o Formulário, manifestar a pretensão pela permanência ou não do servidor no setor/cargo.

O avaliador deverá datar e assinar o relatório.

**ANEXO III**  
**NORMAS PARA AFERIÇÃO DO RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**  
**PELA COMISSÃO**

**a) Idoneidade Moral/Ética:**

	PESO	PONTUAÇÃO	QUANTIDADE DE OCORRÊNCIAS	PONTOS OBTIDOS
SEMPRE	10			
FREQUENTEMENTE	7,5			
AS VEZES	2,5			
RARAMENTE	0			

**b) Assiduidade/pontualidade:**

Nº FALTAS	PESO	PONTOS OBTIDOS
00	10	
01	07	
IGUAL OU SUPERIOR A 2	03	

**c) Disciplina**

ADVERTENCIA	SUSPENSÃO	PESO	PONTOS OBTIDOS
00	00	10	
01	00	05	
00	01	04	
01	01	01	

**d) Eficiência/aptidão**

	QUANTIDADE DE OCORRÊNCIAS	PONTUAÇÃO	PESO	PONTOS OBTIDOS
SEMPRE	10			
FREQUENTEMENTE	7,5			
AS VEZES	2,5			
RARAMENTE	0			

**e) Responsabilidade/Dedicação 70 PONTOS**

	QUANTIDADE DE OCORRÊNCIAS	PONTUAÇÃO	PESO	PONTOS OBTIDOS
SEMPRE	10			
FREQUENTEMENTE	7,5			
AS VEZES	2,5			



## CISVALI

### Consórcio Intermunicipal de Saúde do Vale do Iguaçu

RARAMENTE	0			
-----------	---	--	--	--

#### RESULTADO PARCIAL

É aquele apurado em cada Avaliação realizada até 06 (seis) meses, através da média ponderada da pontuação obtida em cada um dos 05 (cinco) requisitos avaliados, considerando-se a escala de 0 (zero) a 10 (dez):

RESULTADO	PONTUAÇÃO
Suficiente	Média Igual ou superior a 06 (seis)
Insuficiente	Média de 00 (zero) a 05 (cinco)

#### RESULTADO FINAL DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Será considerado aprovado no Estágio Probatório, o servidor que obtiver **nota igual ou superior a 06 (seis)**, apurada através da média ponderada das Avaliações.

RESULTADOS PARCIAS	PONTUAÇÃO
1	
2	
3	
4	
5	
6	
<b>RESULTADO FINAL (MÉDIA PONDERADA)</b>	
<b>APROVADO</b>	
<b>REPROVADO</b>	

#### INSTRUÇÕES À COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA APURAÇÃO DO RESULTADO DE AVALIAÇÃO

**1** . O método a ser utilizado é o da média ponderada, ou seja, a soma de todos os pesos só pode dar o peso máximo, ou seja, 10 (dez), observando-se: .



## CISVALI

### Consórcio Intermunicipal de Saúde do Vale do Iguaçu

- 1.1 **Idoneidade Moral:** soma-se o peso dos 10 itens e divide-se por 10.
- 1.2 **Assiduidade:** é o número de faltas injustificadas x o peso, onde será considerado o mesmo peso na hipótese de número igual ou superior a 02 (duas) faltas;
- 1.3 **Disciplina:** 01 (uma) ou mais Advertência aplicada terá o mesmo peso; - 01 (uma) ou mais Suspensão aplicada terá o mesmo peso.
- 1.4 **Eficiência/Aptidão:** soma-se o peso dos quatro itens e divide-se por quatro.
- 1.5 **Responsabilidade/Dedicação ao Serviço:** soma-se o peso dos seis itens e divide-se por seis.

**RESULTADO PARCIAL:** soma da nota dos cinco requisitos, dividida por cinco.

**RESULTADO FINAL:** soma dos seis resultados parciais, dividida por seis.

<p style="text-align: center;"><b>CISVALI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Consórcio Intermunicipal de Saúde do Vale do Iguaçu</b> <b>ATO DO CONSELHO Nº 243/2014 – 01 DE DEZEMBRO DE 2014</b></p> <p>SÚMULA: Dispõe sobre os critérios para avaliação de desempenho no estágio probatório dos Empregados do Consórcio Intermunicipal de Saúde do Vale do Iguaçu.</p> <p><b>A PRESIDENTE DO CONSELHO DELIBERATIVO DO CONSORCIO INTERMUNICIPAL DE SAÚDE DO VALE DO IGUAÇU – CISVALI, no uso de suas atribuições estatutárias,</b></p> <p style="text-align: center;"><b>RESOLVE:</b></p> <p><b>Art. 1º</b> Estabelecer critérios para a avaliação de desempenho dos Empregados do CISVALI em estágio probatório.</p> <p>Parágrafo Único. Estágio Probatório é o período de avaliação de desempenho do empregado admitido por concurso público, com o intuito de constatar a sua aptidão para o cargo. Compreende-se no período de 36 meses contados a partir da data de entrada em exercício.</p> <p><b>Art. 2º</b> A avaliação de desempenho do empregado público tem como objetivo fornecer subsídios ao processo de confirmação no emprego, ou quando for o caso, de sua demissão.</p> <p>Parágrafo Único. O processo de avaliação de desempenho obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa.</p> <p><b>Do Processo de Avaliação</b></p> <p><b>Art. 3º</b> A aferição dos critérios será feita através de avaliações semestrais, mediante preenchimento de formulário de avaliação (ANEXO I), com a seguinte periodicidade:</p> <p>1ª avaliação – sexto mês 2ª avaliação – décimo segundo mês 3ª avaliação – décimo oitavo mês 4ª avaliação – vigésimo quarto mês 5ª avaliação – trigésimo mês 6ª avaliação – até o trigésimo sexto mês</p> <p><b>Art. 4º</b> As avaliações serão inicialmente realizadas pela chefia imediata do empregado com o preenchimento do ANEXO I e dirigido à Comissão de Avaliação de Desempenho que avaliará o formulário de avaliação de acordo com os critérios contidos no ANEXO II deste Ato, e expedirá Termo de Avaliação semestral do empregado.</p> <p><b>§ 1º</b> Cada avaliação parcial deverá ser realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho de acordo com as Instruções para apuração do resultado de avaliação, observados os seguintes critérios de julgamento:</p> <p>a) Idoneidade moral/ética; b) Assiduidade/pontualidade; c) Disciplina; d) Eficiência/aptidão; e) Responsabilidade/Dedicação.</p> <p><b>§ 2º</b> A Comissão de avaliação será constituída por 3 (três) membros fixos, escolhidos dentre empregados do CISVALI, designados por Ato Próprio.</p> <p><b>Art. 5º</b> É assegurado ao empregado o direito de acompanhar todos os atos de Instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.</p> <p><b>Art. 6º</b> A Comissão de Avaliação, poderá a qualquer momento entrevistar o empregado em estágio probatório, seus colegas de trabalho, sua chefia imediata ou os membros por ela designados para a avaliação parcial, se assim achar necessário, para melhor instruir seus relatórios.</p> <p><b>Art. 7º</b> Durante o período do estágio probatório, a Comissão poderá solicitar Perícia Médica para que o empregado passe por nova avaliação médica se concluir que as licenças para tratamento de saúde estão extrapolando a normalidade.</p> <p><b>Art. 8º</b> O empregado será notificado do conceito semestral que lhe for atribuído, cabendo pedido de reconsideração, no prazo máximo de dez dias à Comissão de Avaliação de Desempenho, a qual decidirá em igual prazo.</p> <p>Parágrafo Único. Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração, caberá, no prazo de 3 (três) dias, recurso hierárquico com efeito suspensivo à autoridade máxima do Consórcio, a qual será, nesta matéria, a última Instância em via administrativa.</p> <p><b>Art. 9º</b> Os documentos relativos às avaliações serão arquivados em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo empregado a qualquer tempo.</p> <p><b>Art. 10</b> Quando a Comissão concluir pelo desempenho insatisfatório ou regular do empregado, o termo de avaliação semestral incluirá o relato das deficiências identificadas e a indicação das medidas de correção necessárias.</p> <p><b>Art. 11</b> A avaliação em que o empregado obtiver pontuação inferior a 40% daquela atribuída será considerada insatisfatória, sendo que 3 (três) avaliações insuficientes, sucessivas ou interpoladas nas últimas 5 (cinco) avaliações, garantido o contraditório e a ampla defesa, poderá levar ao desligamento do empregado por justa causa.</p>	<p><b>Art. 12</b> Será considerado aprovado no estágio probatório o empregado que obtiver como resultado final a média aritmética igual ou superior a 80% (oitenta por cento) da pontuação após todas as avaliações a que tiver se submetido.</p> <p><b>Art. 13</b> A participação do empregado em programas de treinamento e capacitação constitui parte integrante do período de estágio probatório.</p> <p><b>Art. 14</b> É vedado, neste período todo e qualquer afastamento do empregado em estágio probatório, exceto nos casos de:</p> <p>I - ausências justificadas até 3 (três) dias, com apresentação de atestado médico; II - gozo de férias remuneradas; III - licença maternidade; IV - licença paternidade; V - licença para tratamento de saúde; VI - participação em eventos culturais, técnicos ou científicos, quando expressamente autorizado; VII - licença por motivo de doença de pessoa da família; VIII - concorrer para mandato eletivo federal, estadual ou municipal; IX - exercício de mandato eletivo federal, estadual ou municipal; X - afastamento para serviço militar obrigatório; XI - afastamento para o exercício de cargo em comissão;</p> <p>Parágrafo Único. Nos casos dos afastamentos previstos nos incisos III, V, VI, VII, VIII, IX, X e XI, superiores a 30 (trinta) dias consecutivos ou 60 (sessenta) dias interpolados, no período de cada avaliação parcial, o estágio probatório será interrompido, devendo ser retomado após o término dos afastamentos, até completar os 3 (três) anos de estágio probatório.</p> <p><b>Do Processo de Desligamento</b></p> <p><b>Art. 15</b> O empregado não aprovado no estágio probatório, submetido a processo de avaliação com a observância dos princípios do contraditório e ampla defesa, poderá ser demitido por justa causa, quando obtiver:</p> <p>I - Três avaliações sucessivas de desempenho insatisfatório; ou II - Três avaliações interpoladas de desempenho insatisfatório nas últimas 5 (cinco) avaliações.</p> <p><b>Art. 16</b> Uma vez observados todos os procedimentos, critérios e princípios estabelecidos neste Ato, será o processo de avaliação do empregado em estágio probatório encaminhado ao Conselho Deliberativo do CISVALI para decisão irrecorrível no prazo de 30 (trinta) dias.</p> <p style="text-align: center;"><b>Da Publicação da Decisão Final</b></p> <p><b>Art. 17</b> O Ato de desligamento será publicado de forma resumida no órgão oficial do CISVALI, com menção apenas do emprego, número de matrícula e lotação do servidor.</p>	<p>Manter um bom clima de trabalho e um bom relacionamento com o público</p> <p>Zelar pelos materiais de trabalho e patrimônio Público.</p> <p>Utiliza instalações ou recursos materiais para assuntos particulares.</p> <p>É receptivo às críticas</p> <p>Omitir-se no cumprimento dos deveres do seu cargo, em benefício próprio ou alheio</p> <p>Receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer natureza ou espécie, em razão do cargo.</p> <p>b) Assiduidade/pontualidade: Considerada a cada período de 30 (trinta) dias</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>Nº DE FALTAS DURANTE O MÊS</th> <th>Nº DE ATRASOS DURANTE O MÊS</th> </tr> <tr> <td>Nenhuma</td> <td>Nenhum</td> </tr> <tr> <td>Uma</td> <td>De 01 (um) a 04 (quatro) dias</td> </tr> <tr> <td>Igual ou Superior a 2 (duas)</td> <td>Igual ou superior a 05 (cinco) dias</td> </tr> </table> <p>Observação: Na avaliação do requisito da assiduidade, a pontualidade do servidor será considerada da seguinte forma:</p> <p>a) o atraso injustificado ao local onde exerce suas atribuições, em período igual ou superior a 10 (dez) minutos, durante 05 (cinco) dias, será contado como falta para os efeitos da avaliação aqui prevista;</p> <p>b) para os efeitos do previsto no item anterior, os atrasos deverão ser registrados na folha de ponto do servidor;</p> <p>c) consideram-se como justificados os atrasos decorrentes de casos fortuitos e força maior;</p> <p>d) os atrasos, ainda que justificados, deverão ser compensados segundo a necessidade do serviço e por interesse do Consórcio.</p> <p>c) Disciplina: São levadas à conta de aferição do requisito de disciplina, as faltas funcionais punidas com as penas de Advertência ou Suspensão.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Penalidade Aplicada</th> <th>Quantidade</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Advertência</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Suspensão</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>d) Eficiência/aptidão: produtividade, qualidade, conhecimento técnico: É a capacidade, a competência e a destreza no desempenho das atribuições do cargo.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>SEMPRE</th> <th>FREQUENTEMENTE</th> <th>ÀS VEZES</th> <th>RARAMENTE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quantidade na realização do trabalho</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Conhecimento técnico para desempenho de seu cargo</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Segurança nas intervenções e orientações que presta</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Compromisso com a equipe de trabalho</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>e) Responsabilidade/Dedicação: É o interesse, o dinamismo, a capacidade de iniciativa, o cuidado e o zelo com que o servidor desempenha suas atribuições e apresenta-se para o serviço.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>SEMPRE</th> <th>FREQUENTEMENTE</th> <th>ÀS VEZES</th> <th>RARAMENTE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Responsabilidade com o trabalho realizado</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Interesse e iniciativa no trabalho</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Colaboração com os colegas em atividades referentes às que são atribuições</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Oferece sugestões que para a melhoria do serviço.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Busca pela atualização e expansão do conhecimento para melhor desempenho de suas funções</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Bom relacionamento pessoal e simpática no trato com os colegas e usuários.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Nº DE FALTAS DURANTE O MÊS	Nº DE ATRASOS DURANTE O MÊS	Nenhuma	Nenhum	Uma	De 01 (um) a 04 (quatro) dias	Igual ou Superior a 2 (duas)	Igual ou superior a 05 (cinco) dias	Penalidade Aplicada	Quantidade	Advertência		Suspensão			SEMPRE	FREQUENTEMENTE	ÀS VEZES	RARAMENTE	Quantidade na realização do trabalho					Conhecimento técnico para desempenho de seu cargo					Segurança nas intervenções e orientações que presta					Compromisso com a equipe de trabalho						SEMPRE	FREQUENTEMENTE	ÀS VEZES	RARAMENTE	Responsabilidade com o trabalho realizado					Interesse e iniciativa no trabalho					Colaboração com os colegas em atividades referentes às que são atribuições					Oferece sugestões que para a melhoria do serviço.					Busca pela atualização e expansão do conhecimento para melhor desempenho de suas funções					Bom relacionamento pessoal e simpática no trato com os colegas e usuários.				
Nº DE FALTAS DURANTE O MÊS	Nº DE ATRASOS DURANTE O MÊS																																																																											
Nenhuma	Nenhum																																																																											
Uma	De 01 (um) a 04 (quatro) dias																																																																											
Igual ou Superior a 2 (duas)	Igual ou superior a 05 (cinco) dias																																																																											
Penalidade Aplicada	Quantidade																																																																											
Advertência																																																																												
Suspensão																																																																												
	SEMPRE	FREQUENTEMENTE	ÀS VEZES	RARAMENTE																																																																								
Quantidade na realização do trabalho																																																																												
Conhecimento técnico para desempenho de seu cargo																																																																												
Segurança nas intervenções e orientações que presta																																																																												
Compromisso com a equipe de trabalho																																																																												
	SEMPRE	FREQUENTEMENTE	ÀS VEZES	RARAMENTE																																																																								
Responsabilidade com o trabalho realizado																																																																												
Interesse e iniciativa no trabalho																																																																												
Colaboração com os colegas em atividades referentes às que são atribuições																																																																												
Oferece sugestões que para a melhoria do serviço.																																																																												
Busca pela atualização e expansão do conhecimento para melhor desempenho de suas funções																																																																												
Bom relacionamento pessoal e simpática no trato com os colegas e usuários.																																																																												
<p><b>ANEXO I</b> <b>FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO</b></p> <p><b>INSTRUÇÕES:</b></p> <p>a) Leia atentamente cada item a ser avaliado, antes de preencher o presente Boletim de Avaliação;</p> <p>b) O avaliador deverá preencher o Boletim de Avaliação de maneira imparcial e impessoal;</p> <p>c) O avaliador torna-se responsável pelas declarações aqui prestadas, sob as penas da legislação vigente.</p> <p>Avaliador: _____</p> <p>Cargo: _____</p> <p>União da Vitória, _____ de _____ de _____.</p> <p style="text-align: center;"><b>AVALIAÇÃO</b></p> <p>a) Idoneidade Moral/Ética: A idoneidade, como requisito da avaliação de desempenho, é a conduta do empregado no serviço ou em razão do exercício das atribuições do cargo que exerce.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>Normas violadas pelo Empregado</th> <th>SIM</th> <th>NÃO</th> </tr> <tr> <td>Não guardar o devido sigilo das informações referentes ao serviço</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Não comunicar à chefia sobre as irregularidades de que tomou conhecimento</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Não obedecer às leis, normas e regulamentos.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Retirar sem permissão, documento ou objeto do Local de trabalho</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Não observa nem respeita a hierarquia.</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Normas violadas pelo Empregado	SIM	NÃO	Não guardar o devido sigilo das informações referentes ao serviço			Não comunicar à chefia sobre as irregularidades de que tomou conhecimento			Não obedecer às leis, normas e regulamentos.			Retirar sem permissão, documento ou objeto do Local de trabalho			Não observa nem respeita a hierarquia.			<p style="text-align: center;"><b>ANEXO II</b> <b>RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO EMPREGADO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO. NORMAS PARA ELABORAÇÃO:</b></p> <p><b>1. DA COMPETÊNCIA DO CHEFE IMEDIATO DO EMPREGADO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO:</b></p> <p>Em caso de insuficiência de desempenho obtida na Avaliação, deverá ser dirigido à Comissão de Avaliação de Desempenho, juntamente com o Formulário de avaliação constante no ANEXO I, um Relatório, contendo as seguintes informações:</p> <p>Nome do empregado; Funções; Assiduidade; Realização do serviço satisfatoriamente;</p> <p>Com base nas informações dos itens anteriores e o Formulário, manifestar a pretensão pela permanência ou não do servidor no setor/cargo.</p> <p>O avaliador deverá datar e assinar o relatório.</p>																																																									
Normas violadas pelo Empregado	SIM	NÃO																																																																										
Não guardar o devido sigilo das informações referentes ao serviço																																																																												
Não comunicar à chefia sobre as irregularidades de que tomou conhecimento																																																																												
Não obedecer às leis, normas e regulamentos.																																																																												
Retirar sem permissão, documento ou objeto do Local de trabalho																																																																												
Não observa nem respeita a hierarquia.																																																																												

Continuação Pág 07

**ANEXO III**  
**NORMAS PARA AFERIÇÃO DO RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PELA COMISSÃO**

a) **Idoneidade Moral/Ética:**

	PESO	PONTUAÇÃO	QUANTIDADE DE OCORRÊNCIAS	PONTOS OBTIDOS
SEMPRE	10			
FREQUENTEMENTE	7,5			
AS VEZES	2,5			
RARAMENTE	0			

b) **Assiduidade/pontualidade:**

Nº FALTAS	PESO	PONTOS OBTIDOS
00	10	
01	07	
IGUAL OU SUPERIOR A 2	03	

c) **Disciplina**

ADVERTÊNCIA	SUSPENSÃO	PESO	PONTOS OBTIDOS
00	00	10	
01	00	05	
00	01	04	
01	01	01	

d) **Eficiência/Aptidão**

	QUANTIDADE DE OCORRÊNCIAS	PONTUAÇÃO	PESO	PONTOS OBTIDOS
SEMPRE	10			
FREQUENTEMENTE	7,5			
AS VEZES	2,5			
RARAMENTE	0			

e) **Responsabilidade/Dedicação 70 PONTOS**

	QUANTIDADE DE OCORRÊNCIAS	PONTUAÇÃO	PESO	PONTOS OBTIDOS
SEMPRE	10			
FREQUENTEMENTE	7,5			
AS VEZES	2,5			
RARAMENTE	0			

**RESULTADO PARCIAL**

É aquele apurado em cada Avaliação realizada até 06 (seis) meses, através da média ponderada da pontuação obtida em cada um dos 05 (cinco) requisitos avaliados, considerando-se a escala de 0 (zero) a 10 (dez):

RESULTADO	PONTUAÇÃO
Suficiente	Média Igual ou superior a 06 (seis)
Insuficiente	Média de 00 (zero) a 05 (cinco)

**RESULTADO FINAL DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Será considerado aprovado no Estágio Probatório, o servidor que obtiver nota igual ou superior a 06 (seis), apurada através da média ponderada das Avaliações.

RESULTADOS PARCIAIS	PONTUAÇÃO
1	
2	
3	
4	
5	
6	

**RESULTADO FINAL (MÉDIA PONDERADA)**

**APROVADO**

**REPROVADO**

**INSTRUÇÕES À COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA APURAÇÃO DO RESULTADO DE AVALIAÇÃO**

1. O método a ser utilizado é o da média ponderada, ou seja, a soma de todos os pesos só pode dar o peso máximo, ou seja, 10 (dez), observando-se:.

1.1 **Idoneidade Moral:** soma-se o peso dos 10 itens e divide-se por 10.

1.2 **Assiduidade:** é o número de faltas injustificadas x o peso, onde será considerado o mesmo peso na hipótese de número igual ou superior a 02 (duas) faltas;

1.3 **Disciplina:** 01 (uma) ou mais Advertência aplicada terá o mesmo peso; - 01 (uma) ou mais Suspensão aplicada terá o mesmo peso.

1.4 **Eficiência/Aptidão:** soma-se o peso dos quatro itens e divide-se por quatro.

1.5 **Responsabilidade/Dedicação ao Serviço:** soma-se o peso dos seis itens e divide-se por seis.

**RESULTADO PARCIAL:** soma da nota dos cinco requisitos, dividida por cinco.

**RESULTADO FINAL:** soma dos seis resultados parciais, dividida por seis.

**CÂMARA MUNICIPAL DE GENERAL CARNEIRO**  
**ESTADO DO PARANÁ**

**AVISO DE LICITAÇÃO - PROCESSO N.º 001/2014 - PREGÃO N.º 001/2014**

A Câmara Municipal de General Carneiro, Estado do Paraná, torna público a realização de licitação, no dia 15/12/2014 às 9 horas, na modalidade PREGÃO PRESENCIAL, objetivando a aquisição de computadores tipo notebooks destinados à Câmara Municipal de General Carneiro em atividades do poder legislativo municipal em especial ao processo legislativo eletrônico. O Edital em inteiro teor estará à disposição dos interessados na sede da Câmara Municipal sito Rua Santos Dumont, 337 -- centro em seu horário de funcionamento e poderá ser solicitado através do e-mail camaragalcarneiropr@hotmail.com. Quaisquer informações poderão ser obtidas no endereço acima ou pelo telefone (0\*\*42) 35521443. Dheyson Renan de Almeida - Presidente.

**CISVALI**  
**Consórcio Intermunicipal de Saúde do Vale do Iguaçu**  
**ATO DO CONSELHO Nº 244/2014 - 01 DE DEZEMBRO DE 2014**

**SÚMULA:** Dispõe sobre a nomeação da Comissão de Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório do Consórcio Intermunicipal de Saúde do Vale do Iguaçu.

A PRESIDENTE DO CONSELHO DELIBERATIVO DO CONSÓRCIO INTERMUNICIPAL DE SAÚDE DO VALE DO IGUAÇU - CISVALI, no uso de suas atribuições estatutárias,

**RESOLVE:**

Art. 1º Nomear os seguintes empregados do CISVALI para fazer parte da Comissão de Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório do Consórcio Intermunicipal de Saúde do Vale do Iguaçu:

Aline Andressa Cosa Prust  
Gislaine de Fátima Schneider  
Wellton Correia

Parágrafo Único: A Comissão de Avaliação Desempenho, será constituída por 03 (três) membros fixos, escolhidos dentre empregados do CISVALI, admitida a participação de até 02 (dois) membros temporários, quando a natureza técnica do caso o exigir

Art. 2º - Este ato entra em vigor na data de sua publicação.

União da Vitória, 01 de dezembro de 2014.

**MARISA DE FÁTIMA ILKIU DE SOUZA**  
Presidente do CISVALI

Publique-se e Registre-se.

**CÂMARA MUNICIPAL DE GENERAL CARNEIRO**  
**ESTADO DO PARANÁ**

**PROCESSO N.º 002/2014 - CONVITE N.º 001/2014**

A Câmara Municipal de General Carneiro, Estado do Paraná, torna público a realização de licitação, no dia 15/12/2014 às 11 horas, na modalidade CONVITE, objetivando a prestação de serviços contábeis.

O Edital em inteiro teor estará à disposição dos interessados na sede da Câmara Municipal sito Rua Santos Dumont, 337 -- centro em seu horário de funcionamento. Quaisquer informações poderão ser obtidas no endereço acima ou pelo telefone (0\*\*42) 35521443. Dheyson Renan de Almeida - Presidente.

**CISVALI**  
**Consórcio Intermunicipal de Saúde do Vale do Iguaçu**

**EXTRATO DE CONTRATO**  
**DISPENSA DE LICITAÇÃO Nº 008/2014**  
**CONTRATO Nº 035/2014**

PARTES: CISVALI E MAPFRE SEGUROS GERAIS S.A.

OBJETO: Prestação de serviços de seguro automotivo para 02 micro-ônibus placas ARN - 4021 e ARK- 2689 do Consórcio Intermunicipal de Saúde do Vale do Iguaçu - CISVALI.

VALOR: R\$ R\$ 4.400,00 (Quatro mil e quatrocentos reais)

VIGÊNCIA: 27/11/2014 até 26/11/2015.

DATA DA ASSINATURA: 27/11/2014.

DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA: 02.01.2.002.3.3.90.39.00.00.00.1369 -- Setor de Atendimento a Municípios Consorciados -- Outros Serviços de Terceiros -- Pessoa Jurídica.

FORO: Comarca de União da Vitória -- PR

União da Vitória, 27 de novembro de 2014.

**Marisa de Fátima Ilkiu de Souza**  
Presidente

## Giro Nacional

TVs têm prazo de um ano para informar o fim do sinal analógico

Portaria publicada ontem, dia 1º, pelo Ministério das Comunicações, determina que emissoras, geradoras e retransmissoras de televisão comecem a informar os telespectadores sobre o desligamento do sinal analógico com um ano de antecedência. O cronograma de desligamento varia de acordo com a cidade e a região do país. As informações terão de ser veiculadas nas emissoras de sinal aberto e suas repetidoras em canal fechado, por meio de uma logomarca com o símbolo da televisão analógica. Todas terão de informar a data do desligamento e o número do canal digital para o qual migrará a programação. A portaria define, também, os números mínimos de inserções diárias na programação, começando com três e chegando a 18 no último mês que precede o desligamento. Está prevista, inclusive, a utilização de tarja ao pé da tela, por pelo menos 30 segundos, com texto fixo ou em movimento.

**Vida mais longa vai custar mais 79 dias de trabalho até a aposentadoria**

Com o aumento da expectativa de vida dos brasileiros, divulgado ontem, dia 1º, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o número de dias de contribuição necessários para que o trabalhador possa se aposentar recebendo os valores praticados atualmente também aumentou. É que a expectativa é um dos elementos que causam impacto no fator previdenciário, usado para calcular o valor das aposentadorias por tempo de contribuição.

Além da expectativa de vida, o cálculo do fator considera ainda a alíquota de contribuição, a idade do trabalhador e o tempo de contribuição à Previdência Social. O novo fator incidirá sobre os benefícios requeridos a partir de hoje, de acordo com a lei.

**REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL**  
**COMARCA DE UNIÃO DA VITÓRIA ESTADO DO PARANÁ**

Ofício de Registro de Protesto  
CNPJ 75.213.488/0001-34  
Rua Des. Costa Carvalho, 867  
Fone - (042) 3523-2681/3523-2201  
e-mail: protestouva@terra.com.br

**EDITAL DE INTIMAÇÃO**

Comarca de União da Vitória Cartório de Protestos: encontra-se neste Cartório para Protestos, os seguintes títulos abaixo mencionados, de responsabilidade dos devedores relacionados:

Devedor: HENRIQUE JORGE LES ME  
CNPJ04150481000172  
Endereço: R MARECHAL DEODORO FONSECA 717  
SBASILIO UVA - FRENTE SOLAR DO PARTO  
Descrição do T FICHA BANCARIA  
Nº Protocolo: 19,514:2014 tabela I item B

Devedor: JG GAVASSO TRANSPORTES ME - JAKO  
TRANSPORTES CNPJ17114294000185  
Endereço: CEL AMAZONAS NAVEGANTES 263  
UNIÃO DA VITÓRIA PR  
Descrição do T FICHA BANCARIA  
Nº Protocolo: 19,516:2014 tabela I item A

Devedor: TEC PINE MADEIRAS LTDA  
CNPJ05.549.708/0001-10  
Endereço: RUA EMÍLIO KRONI 500  
UNIÃO DA VITÓRIA PR  
Descrição do T FICHA BANCARIA  
Nº Protocolo: 19,553:2014 tabela I item A

Prazo para Pagamento até: 03/12/2014

E, por não terem sido encontrados os respectivos responsáveis, pelo presente, os Intimo para todos os fins de direito, e, ao mesmo tempo os científico, de que se não forem atendidos no prazo legal, serão lavrados os respectivos protestos.

União da Vitória 01 de Dezembro de 2014